



TITLE:

<第1章>高等教育研究開発推進センター外部評価懇談会(<1>外部評価懇談会<2>記録:<1>センター第1部門の主な業務について)

AUTHOR(S):

田中, 每実

CITATION:

田中, 每実. <第1章>高等教育研究開発推進センター外部評価懇談会 (<1>外部評価懇談会<2>記録:<1>センター第1部門の主な業務について). 京都大学高等教育叢書 2006, 22: 24-28

ISSUE DATE:

2006-03-31

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/54030>

RIGHT:

1. センター第1部門の主な業務について

高等教育研究開発推進センター・教授

田中 毎実

(田中) それでは、休憩なしで、次に第1部門の話をしたいと思います。第1部門のざっとしたアウトラインについて私のほうから話しまして、それからあと、個別の大切な話を順々にしていくという形をとりたいと思います。

私たちの部門が何をやっているかということについてですが、今お話しいただいたように、基本的には実践研究をやっています。研究といってもフィールドワークをやって、つまりたとえば授業研究などをやりながら、それを通して一般理論を作っていく。これが、研究部門としてのこの部門の特徴です。

「公開実験授業」の説明が、パンフレットの6ページにあります。これが私たちの研究上の最初の出発点でした。これを踏まえながら、次々にいろいろなフィールドワークを広げていきました。

この私たちの公開授業のやり方は、実は、すでにほとんど全国に普及してしまいました。その結果、センターに参観に来られる人の数も減っていますし、この意味での公開実験授業の一応の社会的任務は終わったかと思っています。そこで、私たちの公開授業自体は年に2回だけに限定し、あとは学内の各学部の方で公開授業をやっていくという形に、去年から変えていっています。

それから、パンフレットのこのページの下の方にありますのが、「大学授業ネットワーク・プロジェクト」があります。これは、主に溝上さんが中心になってやっているのですが、いろいろな点で意味のある大学授業を全国から集め、それを整理して、いろいろな授業のパターンに効率的にアクセスできるようなネットワークを作りたいと考えておりまして、それをこのような形で実現しています。

もう一つ大きなプロジェクトは、遠隔授業です。このページの下の方に「KNV プロジェクト」とありますが、これは京都大学教育学部と鳴門教育大学大学院とをむすぶ遠隔連携ゼミです。私たちは、このような遠隔授業をずっと継続的にやっております。これまで慶應と組んだり、UCLAと京大との遠隔授業(TIDEプロジェクト)に参加したり、SCSを用いた遠隔FDを試みたり、かなりいろいろなことをやってきたのです。この遠隔授業などのプロジェクトも、私たちのフィールドワークの大きな柱の一つです。

各教員もまた、それぞれにいろいろな研究をやっています。この個人研究とセンタープロジェクトの累積を前提にしまして、研究者養成を中心とする教育活動を行っています。つまり、大学院教育学研究科で「高等教育開発論」という講座をもち、大学院生の教育をしているのです。この4月1日からは、博士課程2回生が2人、修士課程2回生が1人、1回生が2人、研究生が2人、内地研修員が1人という教育体制になります。

次に、研究の公開。なるべく私たちのやっていることは、きちんと公開していきたいと考えています。パンフレットの10ページになりますが、ほぼ毎月やっている公開研究会と、年1回やっている大学教育研究フォーラムが、主な公開の場所です。

大学教育研究フォーラムは、今日、発表要旨集をお渡ししました。今年度は、つい先日終わったばかりです。今年からどうしても2日間やらざるをえなくなりましたので、2日間にわたって開催したのですけれども、延べ人数で550人ぐらいが全国の大学から参加されています。私たちが考えているような研究に携わる人たちが集まってくれたら、私たちの研究そのものもずいぶんやりやすくなると思いますので、これからもこういう組織化を進めていきたいと考えております。さらに、私たちの研究は、なるべく出版して公表していこうと思っていまして、いろいろ出版物を出しているのですが、それがパンフレットの11ページあたりに掲載されています。

それでは、私たちが部門運営上で直面している問題は、どこにあるのか。一つは、旧センターが一部門という形に再編されました。このようにセンターが一部門になったという事態を、どのように受け止めていけばいいのか。これが大きな問題です。

大きく強い組織になったという点では、たしかにやりやすい部分もあるのです。たとえば助手の人事なども以前は継続雇用がかなり難しかったのですが、それが随分楽になった。そんな部分もあります。それから、もろもろの組織的決定のスピードが随分早くなったという面もあります。ですが、そのかわり、肥大した組織の内部での調整がとても難しいという、やっかいさやわずらわしさもあります。

特に他部門には、専属の人があまりいないということがあります。それを前提にしているながら、どういう協力関係が取れるのか。これが、一つの問題かなと思っています。この協力を達成するためには、たとえば実質的に共同プロジェクトを実施したり、共同研究をやっていたりするほか、ないわけです。それについては、後で溝上さんのほうから具体的な話があります。

つぎに、京都大学の内部で、私たちに何ができるのか。これもまた、やはりとても大きな問題になってきたと思っています。あとでGPについて松下さんから説明がありますし、大塚さんのほうからも評価の話があります。いささか先取りしますと、GPのほうでは、工学部との連携はかなり取りやすいので、工学部との連携を取ることが話に出てくると思いますし、評価のほうでは、評価の専門家がいるという形で当てにされている。そのような話があると思います。いろいろな形で当てにされている部分はあるのですが、ただ、私たちは、ほかの同種のセンターとは異なり、総長直属のラインのうちに位置づけられているわけではないのです。したがって、京大の中で何をするのかということについては、そのつどこちらのほうが見つけていかざるをえないというところがあるのです。向こうのほうから言ってくるということはそんなにはないのです。だからそのあたりで、京大の内部で私たちが何をやっていくのか、やっていけるのかということも、やはりかなり大きな問題になっていると思っています。

さて、あらかじめお渡ししました私の手紙で書いていますように、旧センターでの私たちのいちばん大きなミッションは、「啓蒙から相互研修へ」というテーマでした。つまり、前回の外部評価のときにも強調したのですけれども、外側から「こういうふうにすべきだよ」という情報を与えたりコントロールしていくのではなく、私たちがフィールドワークからえた知見をてがかりにして、同じフィールドにいる人たちと連携を取っていく。こういう形で、教育改革などへかかわろうとしてきたのです。

「啓蒙ではなく相互研修」というスローガンのもとで、私たちは仕事を始めたわけです。

ところが、現在では、時代のほうがもうすでに、啓蒙という段階を踏み越えてしまいました。各大学が、それぞれのローカルな条件を生かしながら、相互研修をやっていく。そんな時代になってきています。だから私たちも、以前の「啓蒙から相互研修へ」というスローガンを超えて、どうしても次の段階に行かざるをえない。そんな時代に来ていると思います。それがとても難しい。私たちの直面している組織課題は、スローガン化していえば、「相互研修から相互研修の組織化へ」という風にいえるでしょう。それでは、この組織化をどのように図っていくことができるのか。この見通しをもつことが、とても難しい。このような意味でのミッションの再編成こそが、私たちが直面しているいちばん大きな問題だと考えています。

まとめてみますと、センター内部でどういう形で組織化を図っていくのかという問題、京都大学のなかでどういう形で自分たちのアイデンティティを見つけていくのかという問題、そしてミッションそのものを「相互研修から相互研修の組織化へ」という形で再編成することがどの程度可能なのかという問題です。私たちは、そういう問題に直面しているわけです。

最後に、言い残した最大の問題は、実は、財政問題です。以前はセンターとして自立していたものですから、センターのお金の使途は、ほとんど私たちの裁量に任されておりまして、かなり自由にやっていました。しかし現在では部門になりましたので、財政的な自立権、自立性というのはかなり乏しくなっている。全体的な配分額そのものが、かなりきつくなっています。GPを取ったり、総合科研を取ったりという形で、いろいろしのいできているのです。しかし、やはりそれだけではもうしのげない。そんな状況になっていると思います。

そうすると、たとえばミッションの再編成というのも、かならずしも何か新しいことがやれるということではないのです。そうではなくて、既存の自分たちの仕事をリストラしながら、ミッションの再編成ということを考えざるをえない。そういう状態になってきています。実際問題として、いろいろな業務をやっていく各スタッフの負担というのは随分きつくて、もう限度に来ているというのは明らかなので、そのことも含めてちょっとつらい状況です。

最後になりましたが、私たちの部門の組織について。パンフレットの4ページをごらんください。基本的に旧センターの構成がそのまま残ってしまっていて、研究分野としては三研究分野があります。「大学教授法研究分野」と「大学教育評価システム研究分野」と「大学教育課程研究分野」。これらは、「プラン・ドウ・シー」という形を作っています。カリキュラムの部分が「プラン」であるとしますと、教授法の部分が「ドウ」で、それを評価する部門が「シー」で、「プラン・ドウ・シー」というふうに循環する。このように循環しながら、みんなでフィールドワークをやったり、いろいろなプロジェクトをやったりする。このように考えてきたわけです。だから、内部で連携が取れる体制はできていると思っています。

パンフレットに、スタッフの名前がずらっと挙がっています。大ざっぱな対応関係で言いますと、教授法の研究分野に私がいます。助教授に大山さんがいます。教育評価のシステム研究分野のところに大塚さんが貼りついていて、大学教育課程研究分野、カリキュラムの分野に、松下さんと溝上さんが貼りついていて、助手は本来、評価システム研究

分野に貼りついている形になり、全体としてみれば各分野2・2・2の形になるのです。しかし、実際はこういう形には分かれていない。たとえば、カリキュラムの松下さんは、ほとんど教授法分野全部をカバーしています。そのようなやり方をしているので、実態は、必ずしもこのような貼り付け通りにはなっていないわけです。

ただ、今後この陣容が増える可能性はないと思うのです。おそらくは、助手がなくなることはあっても、これ以上増えることはない。だから、財政の面と人の面で、やはりもう目いっぱいの状態になっているというのが現状かなと思っています。

あと、ちょっと続けてやっていいですか。では、大塚さん。